

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sektor pertambangan hingga saat ini masih menjadi andalan bagi beberapa daerah di Indonesia (Cobain, 2013), sektor ini memegang peranan penting bagi kemakmuran Indonesia seperti mampu menyerap banyak tenaga kerja, menambah pendapatan bagi daerah, dan menjadi sumber devisa bagi negara (Agincourt Resources, 2019). Bekerja di sektor ini juga menjadi impian bagi banyak orang, besarnya gaji dan tunjangan yang diterima menjadi salah satu alasannya (duniatambang.co.id, 2020). Meski begitu bekerja di sektor pertambangan tidaklah mudah, sektor pertambangan dikenal memiliki tingkat risiko keselamatan dan kesehatan yang tinggi di tempat kerja (duniatambang.co.id, 2020). International Labour Organization (ILO) mengkategorikan pekerjaan di sektor pertambangan sebagai salah satu pekerjaan yang berbahaya, hal ini dikarenakan tingginya risiko terjadinya kecelakaan saat bekerja yang disebabkan baik tindakan karyawan ataupun kondisi tempat kerja yang tidak aman (ILO, 2015). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan-perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan untuk memperhatikan faktor kesehatan dan keselamatan karyawan saat berada di tempat kerja (Indrawati dkk., 2017). Salah satu perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan adalah PT. Kaltim Prima Coal.

PT. Kaltim Prima Coal merupakan salah satu perusahaan pertambangan batubara terbesar di dunia yang berlokasi di Kecamatan Sangatta, Kabupaten Kutai Timur, Provinsi Kalimantan Timur (PT. KPC 2018: 13). saat ini, PT. Kaltim Prima Coal dimiliki oleh PT. Bumi Resources, memiliki sebelumnya adalah Rio Tinto, perusahaan tambang raksasa asal Australia. PT. Kaltim Prima Coal dibentuk pada tahun 1982 dengan melakukan perjanjian dengan perusahaan tambang milik BUMN, yaitu PT. Tambang Batubara Bukit Asam (PTBA), perjanjian meliputi kegiatan eksplorasi, produksi, dan pemasaran (PT. KPC 2018: 17). Pada tahun 1991 kegiatan penambangan mulai dilakukan. PT. Kaltim Prima Coal memiliki luas tambang seluas 84,938 hektar dan dioperasikan langsung oleh beberapa departemen yang dinaungi divisi MOD (*Mining Operation Division*), salah satunya adalah departemen Hatari (PT. KPC 2018: 17).

Sebagai salah satu perusahaan tambang batubara kelas dunia, PT. Kaltim Prima Coal memprioritaskan keselamatan dan kesehatan karyawannya selama berada di tempat kerja dengan moto *safety first*, dan dalam implementasinya PT. Kaltim Prima Coal membuat panduan keselamatan yang dikenal dengan nama prima nirbhaya yang memuat 12 aturan baku yang disebut juga dengan *golden rule*, ini merupakan bentuk komitmen PT. Kaltim Prima Coal dalam menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan selama bekerja, meningkatkan produktivitas karyawan, dan mewujudkan perusahaan tambang batubara yang *zero accident* (PT. KPC 2018: 91).

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan salah satu aspek paling penting yang menjadi perhatian bagi setiap perusahaan termasuk yang berada di sektor dengan risiko tinggi seperti PT. Kaltim Prima Coal, hal ini karena keselamatan dan kesehatan kerja memiliki tujuan untuk membantu dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja bagi pekerja sebagai langkah dalam pemeliharaan fisik, mental dan kesejahteraan sosial para pekerja (Armstrong dalam Amponsah-Tawiah *et al.*, 2016). Secara luas keselamatan dan kesehatan kerja mencakup isu-isu seperti keselamatan pekerja, mempertahankan dan mempekerjakan karyawan terbaik, mencegah *turnover* karyawan, dan keinginan untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan produktif bagi karyawan (Gustin dalam Amponsah-Tawiah *et al.*, 2016). Beberapa penelitian yang telah dilakukan menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berkaitan dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, salah satunya adalah komitmen karyawan. Amponsah-Tawiah *et al.* dalam Liu *et al.* (2019), menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan di tempat kerja berperan dalam meningkatkan komitmen karyawan, selain itu menurut Leblebici dalam Liu *et al.* (2019), aspek keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.

Menurut Meyer dan Allen dalam Amponsah-Tawiah dan Mensah (2016), terdapat tiga komponen dalam mengukur komitmen karyawan, yang terdiri dari komitmen afektif yaitu sejauh mana karyawan merasa terikat dan menjadi bagian dari organisasi, komitmen kontinyu yaitu keinginan karyawan untuk melanjutkan keanggotannya dikarenakan adanya *cost* jika meninggalkan organisasi, dan

komitmen normatif yaitu adanya kewajiban untuk tetap melanjutkan keanggotannya di perusahaan. Meskipun ketiga komponen tersebut penting, namun Mercurio (2015), berpendapat bahwa komitmen afektif merupakan inti sebenarnya dari komitmen organisasi. Komitmen afektif mengukur sejauh mana karyawan terikat secara emosional, mengidentifikasi, dan terlibat dalam di dalam perusahaan tempat mereka bekerja (Mowday dalam Fazio *et al.*, 2017). Komitmen afektif tidak hanya mampu dalam mengukur komitmen karyawan namun juga dapat memprediksi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Allen dan Shanock dalam Fazio *et al.*, 2017). Beberapa penelitian menemukan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh terhadap keinginan untuk keluar, Meyer dan Allen dalam A'yuninnisa dan Saptoto (2015), berpendapat bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi cenderung akan meneruskan keanggotaannya pada organisasi dan tidak memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, Eisenberger *et al.* dalam Fazio *et al.* (2017) juga berpendapat bahwa tingkat komitmen afektif karyawan berpengaruh terhadap keinginan mereka untuk keluar.

Keinginan untuk keluar dapat dipahami sebagai pikiran dan rencana yang dibuat seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan baru (Fazio *et al.*, 2017). Menurut Shipp *et al.* dalam Liu *et al.* (2019), karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar yang tinggi akan menyiratkan perilaku tidak puas, tidak terikat dengan pekerjaannya, mudah terganggu, tidak produktif. Beberapa penelitian menemukan hubungan antara keinginan seseorang untuk keluar dengan *turnover* (Cohen dalam Liu *et al.*, 2019; Fazio *et al.*, 2017). Dengan

mengetahui tingkat keinginan karyawan untuk keluar akan mempermudah pihak manajemen perusahaan dalam merencanakan tindakan pencegahan terjadinya *turnover*.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan yang di jelaskan melalui komitmen afektif karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar pada operator di departemen Hatari PT. Kaltim Prima Coal ?
2. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap komitmen afektif pada operator di departemen Hatari PT. Kaltim Prima Coal ?
3. Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar pada operator di departemen Hatari PT. Kaltim Prima Coal ?
4. Apakah komitmen afektif memediasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan keinginan untuk keluar ?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dilakukan agar penelitian dapat lebih terfokus, adapun batasan-batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Penilaian sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada penelitian ini menggunakan skala keselamatan di tempat kerja yang dikembangkan oleh Hayes *et al.* dalam Liu *et al.* (2019).

2. Komitmen afektif

Komitmen afektif pada penelitian ini menggunakan teori dari Meyer dan Allen dalam Liu *et al.*, (2019).

3. Keinginan untuk keluar

Instrumen penilaian keinginan karyawan untuk keluar menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Bothma dan Roodt dalam Liu *et al.* (2019).

4. Responden pada penelitian ini adalah operator yang bekerja di departemen Hatari PT. Kaltim Prima Coal.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka, tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap keinginan untuk keluar pada operator di departemen Hatari PT. Kaltim Prima Coal.
2. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap komitmen afektif pada operator di departemen Hatari PT. Kaltim Prima Coal.
3. Pengaruh komitmen afektif terhadap keinginan untuk keluar pada operator di departemen Hatari PT. Kaltim Prima Coal.
4. Peran mediasi komitmen afektif pada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap keinginan untuk keluar.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat teoritis

Bagi penelitian selanjutnya

Hasil dari penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi referensi atau acuan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), komitmen afektif, dan keinginan keluar pada karyawan.

2. Manfaat praktis

Bagi PT. Kaltim Prima Coal

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan masukan bagi PT. Kaltim Prima Coal dalam mempersiapkan manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang efisien bagi operator.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal penelitian ini disusun sesuai dengan susunan pada skripsi sebagai berikut:

Bab I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini terdiri dari Tinjauan Pustaka, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pikir Penelitian, dan Hipotesis

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, pengujian instrumen penelitian, dan analisis data

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasannya

Bab V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan pada penelitian, dan saran penelitian selanjutnya